

Підсекція 1. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

*Краснов Є.В.
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Одеської національної юридичної академії*

РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Сьогодні, коли країна ще продовжує оговтуватись від наслідків світової фінансової кризи перед роботодавцями все гостріше постає питання — яким чином можливо підвищити ефективність виробництва? Одним із шляхів вирішення цього завдання уявляється підвищення інтенсивності праці, збільшення навантаження на працівника, та навіть збільшення тривалості робочого часу. Але є і інший спосіб — це розширення права працівників на участь в управлінні організацією. Практична реалізація цього права може значно підвищити ефективність використання трудового потенціалу працівників та сприятиме встановленню рівноправних, партнерських стосунків між роботодавцем та найманим працівником. Крім того це має сприяти політичній та соціальній стабільності у суспільстві.

Право на участь працівників в управлінні підприємстві безумовно відноситься до категорії соціальних прав. Воно закріплено у ст. 2 чинного КЗпП України, так і проекті нового Трудового кодексу, а саме у ст. 3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» проголошується окремий принцип забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою-роботодавцем, проте у самому Кодексі цей принцип залишився нереалізованим, зокрема у ст. 21 «Основні права працівників» це право не зазначено.

Ідеї розвитку виробничої демократії мають як прихильників, так і багато скептиків. Але це не дивно, оскільки інтереси працівників та роботодавців майже завжди носять антагоністичний характер. На думку Г.С. Гончарової участь працівників у прийнятті рішень, які безпосередньо їх стосується, може привести до зростання продуктивності праці і до зменшення протистояння між керівництвом організації та його персоналом, оскільки мова іде не про управління, а лише про участь в управлінні. Роботодавці побоюються, що цей процес може привести до зниження конкурентоздатності підприємств у кризовий період. Як слушно зазначає Т.Ю. Коршунова, що перекіс у бік роботодавців та їх об'єднань є таким же небезпечним, адже він веде до конфронтації, посилення соціальної вивуженості і нестабільності у суспільстві.

До переліку основних трудових прав, закріплених у законодавстві зарубіжних країн також входить і право на участь в управлінні підприємством.

Так, наприклад у деяких конституціях (Франції, Італії, Португалії, Хорватії) проголошується право на участь працівників в управлінні організацією. Особливо докладно це право регулюється у ст.54 Конституції Португалії. Таке право також зазначено у Трудовому кодексі Російської Федерації та в інших федеральних законах.

В вітчизняному трудовому законодавстві право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією закріплене в ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю. Метою закріплення такого права є, перш за все, якомога повніше врахування колективних інтересів працівників при прийнятті рішень керівними органами роботодавця. В таких відносинах, як правило, працівники виступають не особисто, адже це організаційно складно, а через своїх представників. Відповідно до ст. 25 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями.

Участь працівників в управлінні підприємством на рівні його діяльності як суб'єкта господарських відносин регулюється, насамперед, господарським законодавством України. Зокрема, в ст. 65 ГК України вказано, що управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу. При цьому трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регламентують трудові відносини працівника з підприємством, як це визначено ч. 8 ст. 65 ГК України та ст. 252-1 КЗпП.

Відповідно до ч.1 ст.245 КЗпП працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Згідно зі ст. 65 ГК України повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог цього Кодексу, законів про окремі види підприємств, законом про трудові колективи.

Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів.

Аналіз чинного законодавства дозволяє дійти висновку що в Україні ще не сформовано правову базу, що забезпечує право працівників та їх представників на участь в управлінні організаціями, яка б відповідала міжнародним стандартам. Для реалізації зазначеного принципу необхідно включити до глави I Книги шостої проекту нового Трудового кодексу України, проекту Закону України «Про соціальний діалог» спеціальні норми про участь працівників та їх представників в управлінні організацією та прийняти Закон України «Про трудові колективи», про який згадується у ст.65 Господарського кодексу України.